



UNIVERSIDAD DE CUENCA



UNIVERSIDAD DE CUENCA

### **Carrera de Psicología Educativa**

## **Síndrome de Burnout y Bienestar Psicológico en docentes de dos instituciones pertenecientes al distrito 2 durante el período 2019-2020**

Trabajo de titulación previo a la obtención  
del título de Psicóloga Educativa

### **Autoras:**

Ana Beatriz Pugo Sagbay

C.I: 0106543556

Correo electrónico: [ana.pugos16@gmail.com](mailto:ana.pugos16@gmail.com)

Karen Anabel Silva Chabla

C.I: 0104489026

Correo electrónico: [karenanabelsilvachabla@yahoo.com](mailto:karenanabelsilvachabla@yahoo.com)

### **Director:**

Mgt. Guido Leonel Rosales Jaramillo

CI: 0301069852

**Cuenca- Ecuador**

01-marzo-2021

### **RESUMEN:**

El Síndrome de Burnout es una respuesta al estrés laboral, resulta una experiencia subjetiva de tipo negativa conformada por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo y las personas con las que se asocie su labor afectando así el Bienestar Psicológico del individuo (Vega, 2017). El presente trabajo tiene como objetivo relacionar ambas variables: el Síndrome de Burnout y Bienestar Psicológico en docentes de bachillerato. Está investigación responde a un enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional de corte transversal, para ello se aplicó las herramientas: cuestionario de Maslach Burnout Inventory (validada por Gil Monte, 1997) y la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff (validado por Díaz, Rodríguez, Blanco, Moreno y Gallardo, 2006). Participaron 58 docentes de bachillerato de dos instituciones: Unidad Educativa Octavio Cordero Palacios y Zoila Esperanza Palacio de la ciudad de Cuenca. Los resultados encontrados establecen que los docentes de las instituciones presentan puntuaciones altas en agotamiento emocional y despersonalización, mientras que los puntajes en realización personal son bajos, con una media ( $x=20$ ;  $DT=4.41$ ) lo que indica indicios del Síndrome de Burnout. Mientras que los datos en cuanto al Bienestar Psicológico demostraron que, los docentes presentan niveles bajos en toda la escala con una media ( $x=16.5$ ;  $DT=6$ ). Sin embargo este estudio identificó una correlación inversa entre las variables, se cumplió con la hipótesis establecida de que a mayor presencia del Síndrome de Burnout, menor será el Bienestar Psicológico en los docentes, no obstante, sería necesario tener en cuenta el sector educativo privado puesto que factores como: la carga horaria y la relación con las miembros de la institución afecta la calidad de vida laboral, por ende se debería tomar acciones con el fin de mejorar los servicios educativos.

**Palabras claves:** Síndrome de burnout. Bienestar psicológico. Docentes.

## ABSTRACT

Burnout syndrome is a response to work stress, it is a subjective experience of a negative type made up of negative cognitions, emotions and attitudes towards work and the people with whom their work is associated, thus affecting the psychological well-being of the individual (Vega, 2017). The present work aims to relate both variables: the Burnout Syndrome and Psychological Well-being in high school teachers. This research responds to a quantitative approach, with a cross-sectional correlational scope, for which the tools were applied: Maslach Burnout Inventory questionnaire (validated by Gil Monte, 1997) and Carol Ryff's Psychological Well-being Scale (validated by Díaz, Rodríguez, Blanco, Moreno and Gallardo, 2006). 58 high school teachers from two institutions participated: Octavio Cordero Palacios Educational Unit and Zoila Esperanza Palacio from the city of Cuenca. The results found establish that the teachers of the institutions present high scores in emotional exhaustion and depersonalization, while the scores in personal fulfillment are low, with a mean ( $x = 20$ ;  $DT = 4.41$ ) indicating signs of Burnout Syndrome. While the data regarding Psychological Well-being showed that teachers present low levels throughout the scale with a mean ( $x = 16.5$ ;  $SD = 6$ ). However, this study identified an inverse correlation between the variables, the established hypothesis was fulfilled that the greater the presence of the Burnout Syndrome, the lower the Psychological Well-being in teachers, however, it would be necessary to take into account the private educational sector since factors such as: the workload and the relationship with the members of the institution affect the quality of working life, therefore actions should be taken in order to improve educational services.

**Keywords:** Burnout syndrome. Psychological well-being. Teachers.



## ÍNDICE

RESUMEN.....	2
ABSTRACT.....	3
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	9
PROCESO METODOLÓGICO.....	19
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	22
CONCLUSIONES.....	33
RECOMENDACIONES .....	34
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	35
ANEXOS.....	39
Anexo 1. Escala de Maslach Burnout.....	39
Anexo 2. Escala de Bienestar Psicológico de Ryff.....	41
Anexo 3. Formulario de Consentimiento informado.....	44
Anexo 4. Ficha sociodemográfica.....	47

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Características de los participantes.....	22
Tabla 2 Funciones de los docentes con relación a la carga horaria.....	23
Tabla 3 Sexo de los docentes con relación al agotamiento emocional....	26
Tabla 4 Niveles del Síndrome de Burnout.....	27
Tabla 5 Perfil de Bienestar Psicológico docente.....	28
Tabla 6 Crecimiento personal con relación al sexo de los docentes....	29
Tabla 7 Dimensión de crecimiento personal.....	30
Tabla 8 Correlación entre las dimensiones del síndrome de burnout y el bienestar psicológico.....	31

## ÍNDICE DE FIGURAS

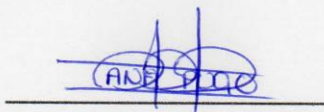
Figura 1. Dimensiones del Síndrome de Burnout.....	25
--	----

### Cláusula de Propiedad Intelectual

---

Yo, Ana Beatriz Pugo Sagbay, autor/a del trabajo de titulación **“Síndrome de Burnout y Bienestar Psicológico en docentes de dos instituciones pertenecientes al distrito 2 durante el periodo 2019-2020”**, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor/a.

Cuenca, 01 de marzo del 2021



Ana Beatriz Pugo Sagbay

C.I: 016543556



### Cláusula de Propiedad Intelectual

---

Yo, Karen Anabel Silva Chabla, autor/a del trabajo de titulación **“Síndrome de Burnout y Bienestar Psicológico en docentes de dos instituciones pertenecientes al distrito 2 durante el periodo 2019-2020”**, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor/a.

Cuenca, 01 de marzo del 2021

---

Karen Anabel Silva Chabla

C.I: 0104489026

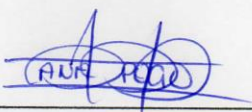
### Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

---

Ana Beatriz Pugo Sagbay en calidad de autor/a y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "Síndrome de Burnout y Bienestar Psicológico en docentes de dos instituciones pertenecientes al distrito 2 durante el período 2019- 2020", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca 01 de marzo del 2021



Ana Beatriz Pugo Sagbay

C.I: 0106543556



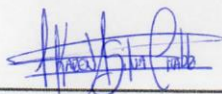
### Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

---

Karen Anabel Silva Chabla en calidad de autor/a y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "Síndrome de Burnout y Bienestar Psicológico en docentes de dos instituciones pertenecientes al distrito 2 durante el periodo 2019- 2020", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca 01 de marzo del 2021



---

Karen Anabel Silva Chabla

C.I: 0104489026



## FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

A lo largo de la historia, la función del docente ha tenido diversos cambios puesto que abarcan múltiples actividades dentro y fuera del aula, lo que requiere una amplia formación que no solo está asociada a la transmisión de conocimientos o conceptos, sino que involucra el desarrollo integral del alumno. Según el marco legal establecido por Ministerio de Educación del Ecuador (MINEDUC, 2012) el docente debe preocuparse y ocuparse de la formación del estudiante de manera continua dentro de la vida escolar, generando amplias oportunidades para el desarrollo a nivel profesional en el alumnado.

En lo correspondiente a las funciones específicas del docente, en el Ecuador se establece una serie de parámetros que orientan al educador sobre sus deberes durante el ejercicio profesional, que debe ser pertinente de calidad y calidez, tomando en cuenta las diferencias individuales, brindando apoyo y seguimiento pedagógico a los estudiantes ayudándolos a superar las dificultades académicas; debe ser objetivo del docente ayudar al estudiante a desarrollar habilidades que le permitan cumplir los requerimientos académicos establecidos en la malla curricular, evitando el fracaso y la deserción escolar (Ley Orgánica de Educación Intercultural [LOEI], 2012).

Por otro lado, el personal docente también está sometido a otras exigencias relacionadas a la evaluación constante sobre el cumplimiento de sus funciones como lo establece la ley, en este sentido el MINEDUC dispone de un plan de evaluación de desempeño que es llevado a cabo al finalizar cada periodo académico y regulado por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL, 2018).

De esta manera, MINEDUC (2016) indica que, los docentes no deben percibir la evaluación de su desempeño como un acto fiscalizador, sino como una oportunidad de mejora para la calidad del sistema educativo, cuyo objetivo es el de incrementar sus capacidades, habilidades, competencias, fomentando su desarrollo profesional y favoreciendo a los estudiantes en su proceso de aprendizaje.

Incluso la data establecida por el INEVAL (2018) sobre la valoración de los niveles de desempeño docente, la mayoría significativa no obtuvo puntuaciones excelentes ni

ni favorables. Los resultados indican que los docentes se ubican en niveles fundamentales y en formación, lo que muestra deficiencias en el proceso de enseñanza, necesidad de mejorar las habilidades y competencias de los profesionales de la docencia a nivel nacional.

Cabe destacar, que los procesos para el cumplimiento de los parámetros establecidos por el sistema educativo y los estándares de la sociedad son tareas que contienen un alto grado de complejidad, según Córdor y Remache (2018) en el Ecuador los docentes están expuestos a sobrecarga de trabajo y altos niveles de exigencia por parte del MINEDUC, asignando un exceso de tareas administrativas que incluyen documentos por llenar, restando tiempo para la elaboración de planificaciones, actividades curriculares y apoyo pedagógico.

Resulta importante citar la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI, 2012) que en el capítulo cuarto correspondiente a los derechos y obligaciones de los docentes establece: “Demandar la organización y el funcionamiento del servicio de bienestar social que no estimule el desempeño profesional o precautele la salud ocupacional del docente” (LOEI, 2012, art.10).

Sin embargo, estas actualizaciones en las políticas del contexto laboral docente no han cumplido con el resultado esperado. Según un estudio realizado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005) acerca de las condiciones de trabajo y salud docente en Ecuador indica que, el 92 % de los docentes se ha visto afectado por la insuficiencia de recursos materiales, mientras que el 55 % recalcan como excesiva la carga de trabajo, el 60 % no ha sentido apoyo por parte del MINEDUC y en su mayoría consideran su trabajo como ambiguo, conflictivo y agotador, asociándolo a un deterioro de la salud física y mental.

Al respecto Cuadra, Jorquera y Pérez (2015) advierten sobre una serie de aspectos a nivel social, contextual e histórico, que afectan de manera negativa la salud laboral del docente. Además, señalan que el descontento e insatisfacción existente en los docentes es tanto en lo que aportan como en lo que reciben de su trabajo,

lo que estaría provocando deterioro en la salud general, que incluye alteraciones emocionales y somatizaciones características del Síndrome de Burnout.

En este sentido, el Síndrome de Burnout representa un riesgo para la salud ocupacional del profesional de la docencia como consecuencia de las exigencias del sistema educativo y el compromiso con estudiantes y representantes. En lo correspondiente a la conceptualización de dicho síndrome, es considerado una respuesta al estrés crónico generado por el contexto laboral, resulta ser a largo plazo y acumulativo. Por lo general, el individuo desarrolla una idea de fracaso en el ámbito profesional, trae consecuencias a nivel personal, manifiestan agotamiento emocional, actitud negativa en el entorno laboral y en su organización, pero actualmente es diagnosticado y prevenido en diversos ámbitos (Martínez, 2010).

Dentro de un aspecto social, el Síndrome de Burnout puede ser comprendido por medio de la Teoría de la conservación de los recursos propuesta por Hobfoll (2001) el mismo representa un referente teórico valioso para comprender este síndrome. Los principios que componen esta teoría permiten comprender al Burnout como un proceso en el cual los recursos se ven disminuidos o amenazados y ante ello surge como respuesta el agotamiento. Según los planteamientos realizados por Hobfoll para disminuir los niveles de Burnout es necesario incrementar los recursos emocionales y habilidades personales de los empleados con el objetivo de contrarrestar la vulnerabilidad ante el riesgo de pérdida (Hobfoll, 2001).

Otro de los planteamientos de la teoría de la conservación de los recursos hace referencia a la modificación de las cogniciones y percepciones de forma positiva para ayudar a disminuir los niveles de Burnout percibidos por el individuo, en este sentido las estrategias de afrontamiento de tipo activas suman importancia para hacer frente a las manifestaciones de Burnout, entre los recursos planteados por Hobfoll se tienen la capacidad interna para afrontar situaciones de conflicto, condiciones ambientales y factores personales. Según la teoría, cuando un sujeto está expuesto de forma prolongada y/o constante a las demandas asociadas al ámbito laboral, puede manifestar

agotamiento físico y emocional, siendo estos un factor principal del Síndrome de Burnout (Hobfoll, 2001).

De igual manera, Maslach y Jackson (1981) consideran el Síndrome de Burnout como un constructo tridimensional y establecen al **agotamiento emocional** como el elemento clave del síndrome y lo define como las manifestaciones que presentan los individuos al estar emocionalmente agotados y sobrepasados en cuanto a recursos emocionales producto de las interacciones en el ámbito laboral. Mientras consideran que la **despersonalización** implica actitudes negativas, cínicas e interpersonales lo que genera sentimientos distantes hacia las personas de su entorno. Finalmente, la falta de **realización personal** en el contexto laboral hace referencia a la disminución de los sentimientos de competencia y éxito en el trabajo, también hay una tendencia a evaluarse negativamente y buscan compararse con otros miembros del equipo de trabajo sobre su desempeño.

En la profesión docente el agotamiento está relacionado a la pérdida de recursos emocionales causada por los requerimientos de estudiantes, padres de familia y el centro educativo, uno de los factores que permite hacer frente de forma activa a los eventos estresantes, son los rasgos de la personalidad o por el contrario ser evitativo y manifestar apatía ante los conflictos que surgen en el contexto laboral, pudiendo manifestarse hostilidad e irritabilidad (Arias y Jiménez, 2013).

Las manifestaciones de agotamiento emocional, representan mayor riesgo para la salud física y mental del docente, en comparación a la despersonalización y la baja realización personal lo que puede incidir en el desempeño profesional. Por otra parte, la despersonalización en algunas ocasiones se manifiesta en el docente con actitudes como el cinismo y distanciamiento hacia el alumnado, lo que afecta a los procesos educativos y a su vez genera rechazo por parte de los estudiantes repercutiendo además en la carencia de realización personal causada por la ambigüedad de rol que cumplen los docentes entre sus funciones laborales y extra laborales (Arias y Jiménez, 2013).

Cabe señalar que en la actualidad los docentes, se enfrentan con frecuencia a altos niveles de exigencia por sus múltiples funciones, situaciones conflictivas con estudiantes y/o profesores, además de las carencias de recursos que le dificultan e impiden llevar a cabo sus funciones y cumplir con los objetivos establecidos. Ahora bien, todas estas condiciones pueden afectar el funcionamiento del docente tanto a nivel personal como laboral, lo que implica un peligro para su bienestar y provoca malestar psicológico que puede desencadenar en síntomas propios del Síndrome de Burnout (Salas, 2010).

Ante este panorama, el Síndrome de Burnout se ha convertido en una patología característica de los docentes, investigaciones como la realizada por Subaldo (2012) sobre las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y desgaste del profesorado evidencia la manifestación de síntomas como apatía, irritabilidad, agresividad, agotamiento, dificultad para enfrentarse a la jornada laboral y relaciones conflictivas como actitudes cínicas hacia los estudiantes (Subaldo, 2012).

En cuanto a la relación de la incidencia y prevalencia del Síndrome de Burnout en Ecuador y su influencia en el Bienestar Psicológico, no se ha encontrado un estudio epidemiológico que especifique porcentajes reales y precisos de poblaciones afectadas, sin embargo, hay investigaciones que permiten establecer algunos datos en poblaciones específicas. Tal es el caso del estudio realizado por Olivo (2017), que demuestra que la mayoría de los docentes presenta un déficit en sus actividades laborales y manifiestan sobrecarga laboral, un 30% presenta estrés y un 10% niveles intermedios, mientras un 30% obtuvo niveles bajos de Bienestar Psicológico.

Ante los planteamientos realizados, la manifestación de síntomas del Síndrome de Burnout en el personal docente puede afectar de manera negativa el proceso de enseñanza- aprendizaje, limitando el desarrollo de habilidades y competencias a nivel académico. De esta manera, la mayoría de docentes pueden presentar situaciones que afecten su rendimiento tanto en el contexto laboral como personal lo que provocaría insatisfacción, emociones negativas, desequilibrio en las relaciones personales e inconformidad consigo mismo, incluso se vería afectado su bienestar psicológico (Cabezas y Beltrán, 2018).

De esta manera, resulta importante conceptualizar el Bienestar Psicológico, este puede ser definido como aquella evaluación que hacen los individuos de sus vidas, sobre la satisfacción tanto en general como en áreas específicas de su vida correspondientes a cualquiera de los siguientes contextos: laboral, familiar, social, entre otros; además se toma en cuenta la frecuencia e intensidad en la que vivencian emociones positivas, negativas y cómo influyen en el grado de bienestar percibido por las personas (Chu, 2016, pág. 29).

Es necesario resaltar que el Bienestar Psicológico tiene dos perspectivas, por un lado la **hedónica**, definida como un compendio de fenómenos que engloba las respuestas emocionales que pueden tener las personas y sus juicios en general sobre su satisfacción con la vida y también la **eudaimónica**, que se refiere al sentido de autorrealización que tiene la persona consigo misma; por otro lado el Modelo Integrado de Desarrollo Personal de Carol Ryff está comprendido por las dimensiones de autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal (Romero, Brustad y Garcia, 2007, p. 34).

También al Bienestar Psicológico se lo considera como un indicador de salud mental de las personas, estando comprendido por la autoestima, la autoconciencia y la autoconfianza (Oramas, Santana y Vergara, 2006). Incluso es la valoración subjetiva, donde el nivel de complacencia y la satisfacción hacen presencia en aspectos específicos de la vida. Igualmente, destacan aspectos como los componentes cognitivos, los estados emocionales y la relación que componen ambos (Casullo y Castro, 2000).

Se explicará entonces, que el Bienestar Psicológico a nivel laboral puede verse afectado porque las demandas del entorno sobrepasan la capacidad de respuesta, lo que afecta la calidad en el servicio ofrecido por el docente. Según Córdor y Remache (2018) en el Ecuador la educación enfrenta una serie de dificultades, haciéndose necesarias no solo la construcción de infraestructuras y ampliación de las coberturas, es imperante contar con políticas que garanticen la calidad docente, actualización profesional, disponibilidad de recursos pedagógicos que faciliten al profesional realizar su labor de forma efectiva y sin sobrecarga.

Al respecto Michalos (2003) ofrece una importante perspectiva al proponer la Teoría de las Discrepancias, donde señala al Bienestar Psicológico como la unión de diferentes enfoques asociados a la satisfacción y considera que esta percepción es multicausal.

Desde esta perspectiva teórica se comprende al Bienestar por medio de la comparación que el individuo realiza entre sus estándares individuales, las condiciones personales y del entorno para obtener logros siendo el principal resultado la satisfacción. Se hace necesario prestar atención a la satisfacción del docente, destacando la demanda que implica su ejercicio profesional, mientras que el nivel de desempeño está asociado a los estímulos que recibe del entorno, siendo los principales condicionantes: resultados obtenidos en el proceso de aprendizaje – enseñanza y los estímulos económicos (Castro, 2009).

En lo correspondiente a la satisfacción de los docentes en el contexto laboral en Ecuador, según la LOEI en su artículo 115 establece que, la remuneración de los docentes tanto en el sector privado como público sea justa y equitativa según la complejidad de sus funciones.

En síntesis, el Bienestar Psicológico tiene implicaciones multidimensionales y está relacionado a factores particulares del funcionamiento físico, psíquico y social. Estas implicaciones hacen referencia a aspectos emocionales, afectivos y cognitivos que también incluyen el afecto positivo, el negativo y la satisfacción, de la misma manera se hace referencia a la evaluación del funcionamiento óptimo de las personas (Salas , 2010).

En referencia a las dimensiones que evalúa la escala de Bienestar, se señala que la **aceptación** es una de las características primordiales del funcionamiento psicológico positivo y evalúa las actitudes positivas de las personas hacia sí mismas a pesar de sus limitaciones; en cuanto, a la dimensión **relaciones positivas** se refiere a la capacidad del individuo para amar y mantener relaciones sociales estables y confiables, es considerado un factor fundamental del bienestar y la salud mental; mientras, que el



**dominio del entorno** corresponde a las habilidades personales del individuo para elegir o crear ambientes positivos, es importante mencionar que las personas con alto dominio del entorno se sienten en la capacidad de poder influir sobre el contexto, lo que les proporciona una mayor sensación de control (Ryff, 1995).

Otra de las dimensiones planteadas es la **autonomía** que permite evaluar la capacidad del individuo para sostener su individualidad e independencia en diversos ámbitos, se considera que las personas con altos niveles en esta dimensión sepan regular su comportamiento y confronten de forma efectiva la presión social. En lo correspondiente al **propósito en la vida**, se explora la claridad en las metas y la capacidad para definir objetivos vitales, es decir es la visión clara del sujeto sobre lo que quiere en la vida; en lo que respecta, al **crecimiento personal** evalúa la capacidad para generar condiciones que le permitan al individuo desarrollar potencialidades para su crecimiento personal (Ryff, 1995).

Por lo tanto, en la evaluación cognitiva y valorativa del bienestar, los aspectos materiales, intrapersonales y laborales van a tener un papel fundamental en la exploración de este constructo, que ha sido de interés en la investigación de la psicología educativa y organizacional en los últimos tiempos por la importancia de conocer y cuidar el bienestar del docente (Salas, 2010).

Cabe destacar que cuando los trabajadores manifiestan malestar psicológico caracterizado por agotamiento emocional, insatisfacción y desmotivación es común que se sientan incapaces de resolver sus problemas, las situaciones en el contexto laboral sobrepasan su capacidad de respuesta sintiéndose poco exitosos. Ahora bien, si no se le brinda la atención necesaria y no son reconocidos dentro las organizaciones por su desenvolvimiento, es cuando desarrollan síntomas de estrés que pueden desencadenar en un trastorno al no ser debidamente atendidos (Sepúlveda , 2013).

Por ello, la importancia de precautelar la salud y bienestar de los docentes, tomando en cuenta que esto puede traer consecuencias en su desempeño, viéndose afectado el clima organizacional y su productividad, en el caso de los docentes repercutiría en la calidad del proceso de enseñanza.

Según la propuesta del MINEDUC (2011) sobre los estándares de desempeño profesional docente, la calidad en el proceso de enseñanza y efectividad en el desempeño de la labor docente, son de gran importancia porque contribuye al logro de los objetivos planteados, así mismo es necesario que los miembros de las escuelas evolucionen tanto a nivel profesional como personal y así las instituciones educativas se acerquen a su óptimo funcionamiento.

En este sentido, es necesario identificar y aplicar teorías organizacionales para reconocer las debilidades y fortalezas, tanto individuales como globales dentro del equipo de trabajo, también se debe identificar motivaciones, conocer las necesidades de los empleados dentro y fuera de la organización, con el fin de generar y mantener un Bienestar Psicológico óptimo (Martínez, 2010).

Una de estas, es la teoría organizacional, se basa en la función de los estresores del contexto organizacional, también plantean las funciones del rol, el apoyo percibido, la estructura, el clima y la cultura organizacional, junto a la forma de afrontar las situaciones amenazantes como las causas de la aparición del Síndrome (Gil Monte y Pieró, 1999).

Incluso destaca que la salud laboral está estrechamente relacionada al bienestar de los trabajadores, que no solo depende de las acciones llevadas a cabo, sino que también influye la subjetividad y percepción del profesional hacia su labor, sus metas, sus objetivos y sus intereses personales. Existe evidencia que los aspectos relacionados con el trabajo docente condicionan la salud laboral, contrariamente cuando las expectativas del docente se ven cumplidas en el contexto laboral, aumenta el bienestar y la salud positiva (Cuadra et al., 2015). Y en cuanto al Síndrome de Burnout es una respuesta al estrés laboral, de la misma manera resulta una experiencia subjetiva de tipo negativa conformada por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo y las personas con las que se asocie su labor afectando así el Bienestar Psicológico del individuo (Vega, 2017).

Ante los planteamientos realizados, se ha hace necesario indagar sobre la problemática acerca de las diversas actividades que debe cumplir el docente, que por



lo general implican una sobrecarga de trabajo que pueden desencadenar el síndrome de Burnout y a la vez afectar el bienestar psicológico de los docentes de bachillerato. En este contexto, la pregunta de investigación hace referencia a: ¿Cuál es la relación entre síndrome de burnout y bienestar psicológico en docentes de bachillerato? De la misma forma se desprendió el objetivo general que estuvo orientado a relacionar síndrome de Burnout y bienestar psicológico en docentes de bachillerato, mientras que los objetivos específicos se encaminaron a identificar la presencia del síndrome de Burnout en los docentes de bachillerato y determinar en nivel de bienestar psicológico en los docentes de bachillerato.

## PROCESO METODOLÓGICO

### Enfoque y alcance

La presente investigación corresponde a un enfoque cuantitativo. El tipo de diseño pertenece a un diseño no experimental, de cohorte transversal debido a que su ejecución se realizó en una sola aplicación, y de carácter correlacional ya que busca identificar la existencia o no de la relación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout: agotamiento emocional, despersonalización, realización personal con las dimensiones del Bienestar Psicológico que son: autoaceptación, relaciones positivas, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal.

### Participantes

La población planteada fue de 90 docentes de bachillerato de las instituciones educativas públicas; Zoila Esperanza Palacios y Octavio Cordero Palacios que forman parte del distrito 2 de la Zonal 6, cuya experiencia laboral fue desde 3 años en adelante. Sin embargo, debido a falta de tiempo, actividades dentro de la institución y falta de colaboración por parte de los docentes, solamente se contó con la participación de 58 docentes de las instituciones educativas.

Con respecto a los criterios de inclusión se tomó en cuenta a docentes de bachillerato de las unidades educativas fiscales seleccionadas, que forman parte del distrito 2 de la ciudad de Cuenca y docentes que a partir de los 3 años de experiencia se encuentren laborando en las instituciones educativas seleccionadas. Mientras los criterios de exclusión tenemos a los docentes que no hayan firmado el consentimiento informado.

### Instrumentos

Para conocer las características de los participantes como: sexo, estado civil, cantidad de hijos, nivel de instrucción culminado, estabilidad laboral, funciones dentro de la institución, horas semanales de trabajo, experiencia laboral en educación, años de servicio en la institución se utilizó una ficha sociodemográfica.

**Cuestionario de Maslach Burnout Inventory, Adaptación española (Anexo 2)**, validada por Gil Monte (1997) en base a tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, permite medir el nivel de estrés laboral que presentan los docentes; su evaluación es mediante una escala Likert de 0-6 (0 =nunca, 1=pocas veces al año, 2= una vez al mes o menos, 3= unas pocas veces al mes, 4= una vez a la semana, 5= unas pocas veces a la semana, 6= todos los días), tiene un total de 22 ítems. El nivel de confianza del cuestionario es del **90 %** y su Alpha de Cronbach es de 0,98 (Ruiz, 2017).

**Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff, (Anexo 3)** validado por Díaz, Rodríguez, Blanco, Moreno y Gallardo (2006). Esta permite medir los niveles de Bienestar Psicológico en 6 dimensiones que son: auto aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal; su evaluación es mediante una escala Likert de 1-6 (1=totalmente en desacuerdo, 2=poco de acuerdo, 3=moderadamente de acuerdo, 4=muy de acuerdo, 5=bastante de acuerdo, 6=totalmente de acuerdo), tiene un total de 39 ítems. El nivel de confianza del cuestionario es del 90% y su Alpha de Cronbach es de 0.86 (Valle, 2015).

### **Procedimiento**

El proceso de investigación se inició con la solicitud de permisos de las autoridades de las Instituciones Educativas Zoila Esperanza Palacios y Octavio Cordero Palacios. Antes de la aplicación se entregó el consentimiento informado, una vez firmado se procedió con la entrega de los instrumentos que se llevó a cabo de manera individual con un tiempo aproximado de 10 minutos cada uno. Incluso se garantizó la entrega de los resultados en los Departamentos de Consejería Estudiantil de las dos instituciones. Luego, se procedió con la calificación de las escalas para determinar el nivel de Síndrome de Burnout y Bienestar Psicológico.

### **Procesamiento de datos**

La información fue obtenida con el consentimiento de los docentes para completar las herramientas de investigación, los resultados se presentaron mediante tablas de frecuencia, medidas de tendencia central y dispersión para las puntuaciones.

También se empleó la prueba estadística de normalidad Kolmogorov-Smirnov (k-s) ( $< 0.05$ ) para comprobar si se verifica la hipótesis que fue planteada: A mayor nivel del Síndrome de Burnout, menor será el nivel de Bienestar Psicológico, de manera que, si hay un alto nivel de Bienestar Psicológico, menor será la posibilidad de la presencia del Síndrome de Burnout. Por último, determinar mediante una prueba paramétrica el coeficiente de correlación de Pearson y el alfa de cronbach para la fiabilidad del estudio. Los datos fueron analizados con la ayuda del programa estadístico SPSS 2.4 y el programa de Excel para las tablas y figuras.

### **Aspectos éticos**

Para esta investigación se cumplió con los lineamientos de las normas éticas internacionales (APA, sexta edición) en donde se garantizó la confidencialidad de los participantes, la participación fue totalmente voluntaria lo cual quedó explícito en el consentimiento informado (Anexo 4). Toda la información recolectada fue tratada con fines académicos y bajo responsabilidad de las investigadoras, la misma que será socializada oportunamente.

## PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación, se presentarán los resultados más relevantes de la investigación, primero se expondrá los datos obtenidos de los objetivos específicos y luego se describirá los resultados del objetivo general, el mismo que fue: relacionar el Síndrome de Burnout y el Bienestar Psicológico en docentes de bachillerato; en primer lugar, se dará a conocer las características principales de los participantes.

El estudio fue realizado con 58 docentes de las Unidades Educativas: Octavio Cordero Palacios y Zoila Esperanza Palacios de la Ciudad de Cuenca; fueron 34 mujeres (58.6 %) y 24 hombres (41.4 %), el nivel de educación culminado de 35 docentes era tercer nivel, se visualiza en la tabla 1, quienes estaban encargados del área de bachillerato técnico y unificado de las jornadas vespertina y nocturna. Las edades oscilan desde 27 a 60 años. Dentro de los datos personales, se obtuvo que la mayoría de participantes (65.5 %) que se encontraban casados o en unión libre; 51, tenían hijos y el estado laboral de las tres cuartas partes ( $n=45$ ; 77.6 %) tenían nombramiento.

En cuanto a las funciones 43 (74.1 %) de los docentes eran tutores de aula; 31 (53.4 %) trabajaban entre 50 y 60 horas semanales; la relación de 35 (60.3 %) docentes con sus compañeros era buena y 35 (60.3 %) de los docentes tenían una relación regular con sus estudiantes.

Tabla 1

### *Características de los participantes*

Características		n	%
Sexo	Mujeres	34	58.6
	Hombres	24	41.4
Estado Civil	Soltero	15	25.9
	Casado	35	60.3
	Unión libre	3	5.2
	Divorciado	4	6.9
	Viudo	1	1.7
Nivel de instrucción culminado	Tercer nivel	35	60.3
	Cuarto nivel	21	37.9
	Doctorado	2	3.4
Estabilidad laboral	Contrato	13	22.4
	Nombramiento	45	77.6



Las exigencias a nivel educativo en el Ecuador son altas, por lo que al estar expuestos a una carga excesiva de trabajo cada vez se vuelve más habitual y la vulnerabilidad al estrés es mayor. Como se puede observar en la tabla 2, dentro de las diversas funciones, el (53.4 %) de los docentes laboraban de 50 a 60 horas semanales, sin excluir a los que rendían más de 60 horas, sin embargo, con los datos obtenidos se evidenció que se necesita de horas extras para cumplir con las demandas a pesar de que la ley establece 40 horas laborables durante la semana.

Luego de analizar los resultados, Barría, Calabrano, Flores, Muñoz y Osorio (2002) indican que más de la mitad de los participantes deben llegar a casa para continuar con el trabajo que no se termina dentro de la institución. Al respecto Cuadra, Jorquera, y Pérez (2015) expresan que existen docentes que anhelan lograr un buen rendimiento dentro de la institución, aunque signifique sobrecargarse de trabajo.

Tabla 2

*Función de los docentes con relación a la carga horaria*

	Carga horaria			Total
	De 40 a 50 horas	De 50 a 60 horas	Más de 60 horas	
Vicerrector			2 3.40%	2 3.40%
Tutor de aula	10 17.20%	24 41.40%	9 15.50%	43 74.10%
Inspector de cursos	4 6.90%	4 6.90%		8 13.80%
Miembro del consejo directivo		3 5.20%	2 3.40%	5 8.60%
Total	14	31	13	58

### Síndrome de Burnout

Según los resultados obtenidos en las dimensiones del Síndrome de Burnout, se cumplió con el objetivo específico: identificar la presencia de Síndrome de Burnout en docentes de bachillerato.

En la presente figura 1, se muestra las dimensiones del Síndrome de Burnout; del total de docentes encuestados el **69 %** (n=40) presentaron un alto nivel de **agotamiento emocional**, pero los 58 docentes encuestados demostraron niveles altos en **despersonalización** y bajos en la dimensión de **realización personal**.

Cabe destacar que algunos de los docentes varones mencionaron que trabajan doble jornada en la misma institución, también que se encargan de negocios familiares y que al ser el único sustento de la familia se sienten más presionados. Con respecto a lo mencionado Subaldo (2012) expresa que los niveles altos en agotamiento emocional se deben a que algunos docentes aún siguen desarrollándose académicamente, otros trabajan en varias instituciones para generar mayores ingresos, esto lo evidenció con los participantes de su estudio, quienes demostraron niveles bajos en agotamiento emocional y despersonalización, pero altos en realización personal.

Incluso Arias y Jiménez (2013) señalan que los hombres son más propensos a presentar niveles altos en despersonalización, debido a las exigencias que tienen consigo mismos y las responsabilidades con los de su entorno, por lo que las actitudes negativas y sínicas hacia los de su entorno se hacen cada vez más notorias.

Finalmente, en la dimensión de realización personal los 58 docentes presentaron niveles bajos, lo que podría indicar que los sentimientos de éxito y competencia pueden verse afectados por la presencia de percepciones negativas que tienen de sí mismos y de su contexto laboral, ya que como menciona Arias y Jiménez (2013) el sentirse apoyado socialmente es un factor importante para la realización personal.

Entonces acorde a lo que mencionan Gil Monte y Peiro (1999), en la Teoría Organizacional se puede deducir que los docentes de bachillerato tienen claro las funciones que desenvuelven dentro de la institución y del tiempo que demanda cumplir con las diversas actividades que representa, pero el clima laboral se vería afectado ya que no es percibido por todos los docentes de manera positiva debido a que, solamente 35 docentes señalaron como buena la relación con sus compañeros y 35 indicaron que la relación con sus alumnos es regular,

sin embargo, la constante interacción con otras personas los hace más vulnerables a la presencia del Síndrome de Burnout.

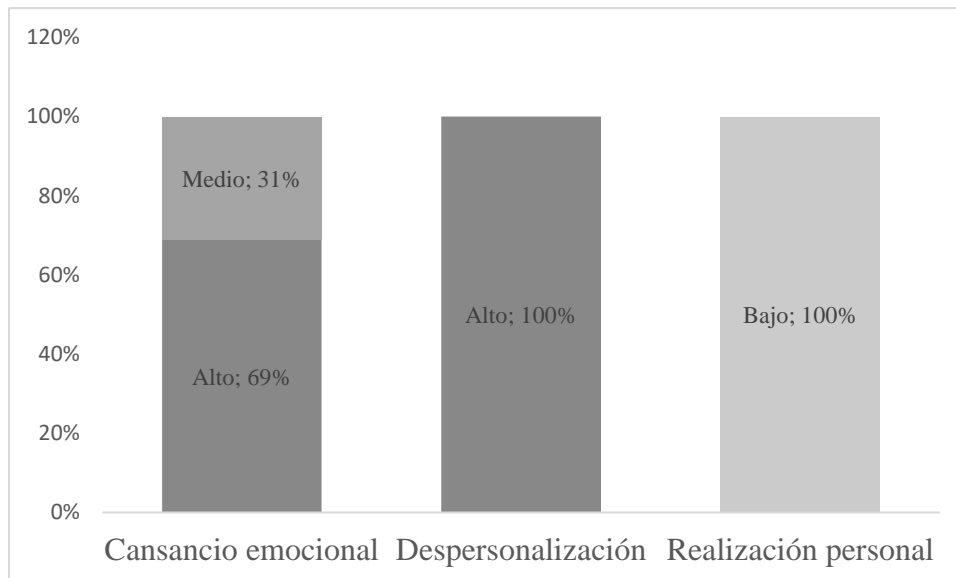


Figura 1 *Dimensiones del Síndrome de Burnout*

Con respecto a lo anterior y desde una visión cultural se entiende que, la mujer tiene mayor responsabilidad con relación a las cuestiones laborales y del hogar, es la que se compromete emocionalmente con las personas que la rodean, por lo tanto, el agotamiento es mayor, ya que la carga en su vida laboral y familiar demanda de tiempo. Al respecto (Martínez, 2010) menciona que las mujeres son más propensas al desgaste en su vida profesional que los hombres.

Como se puede observar en la tabla 3 el agotamiento emocional con relación al sexo, se evidenció que las mujeres (39.7 %) tienen mayor agotamiento emocional con respecto a los hombres. Incluso Durán, Extremera, Montalbán y Rey (2005) indican que las mujeres se involucran emocionalmente con sus alumnos a diferencia de los hombres que son menos empáticos.

Acotando a lo mencionado, en el estudio se contó con más participantes mujeres que hombres, incluso dentro de los 35 docentes que señalaron como regular la relación con sus alumnos, la mayoría son mujeres y aunque ellas presenten mayor agotamiento emocional, se puede deducir que la interacción y la empatía no se ven afectadas del todo, a pesar del agotamiento percibido.

Tabla 3

*Sexo de los docentes con relación al agotamiento emocional.*

		Agotamiento emocional		Total
		Bajo	Alto	
Sexo	Mujeres	11 19.0%	23 39.7%	34 58.6%
	Hombres	7 12.1%	17 29.3%	24 41.4%
Total		18 31.0%	40 69.0%	58 100%

En la tabla 4 se muestra los resultados obtenidos. Se reveló que la mayoría de los docentes que trabajaban en el área de bachillerato presentan indicios del Síndrome de Burnout, puesto a que el 68.9 % presentaron un alto nivel de agotamiento emocional, despersonalización y bajo en realización personal ( $x=20$ ;  $DT=4.41$ ).

Entonces en cuanto a la Teoría de la conservación de los recursos propuesta por Hobfoll (2001) se puede manifestar que, el estrés percibido amenaza con la pérdida de los recursos emocionales de los docentes, puesto a que la mayoría presentaron agotamiento emocional y este se podría relacionar con los eventos estresantes que pasan en su vida laboral. Estos datos se relacionan con los estudios realizados por Amutio, Ayestaran y Smith (2008) y Ugalde, Vicuña y Malta (2018) quienes señalan que los profesionales más propensos al agotamiento emocional son los del área de salud y los que se dedican a la docencia, puesto a que están en constante interacción con otros seres humanos que necesitan de sus servicios.

En el mismo aspecto, es importante destacar el estudio realizado por Olivo (2017) en docentes de una escuela en la ciudad de Ambato, demostró que todos los participantes presentaban estrés en niveles bajo, medio y alto. Se deduce que, los profesionales de la educación son más vulnerables a desarrollar el Síndrome de Burnout y al ser su desarrollo lento y acumulativo, los problemas fisiológicos, psicológicos y conductuales se harán cada vez más visibles.

Tabla 4

*Síndrome de Burnout*

Dimensión	Nivel	N	%	Media	Desv. Típ.
Agotamiento emocional	Bajo	18	31,03	29.14	15.72
	Alto	40	68,97		
Despersonalización	Alto	58	100	20.54	4.41
Realización personal	Bajo	58	100	20.07	12.52

**4.1 Bienestar Psicológico**

Para el análisis del Bienestar Psicológico se hizo uso de la escala establecida por Ryff, se evaluó seis dimensiones (autoaceptación, propósito en la vida, autonomía, dominio del entorno, relaciones positivas y crecimiento personal).

Durante la aplicación de la escala, la mayoría de docentes comentaron que a menudo se encuentran frente a situaciones estresantes como son: las capacitaciones, las reuniones con las autoridades de la institución, apoyo pedagógico a los estudiantes durante el año lectivo, el excesivo trabajo y la mala relación con algunos de sus compañeros, lo que les ocasionaba cansancio extremo, dolores de cabeza, gastritis, etc. Tal como advierten Jorquera y Pérez (2015), una serie de aspectos a nivel social y contextual que afecta de manera negativa la salud docente. Estudios similares como el de Salas (2010) y Sánchez (2019) demostraron que los docentes presentaban niveles medios y bajos de Bienestar Psicológico y bajos niveles en cuanto a la satisfacción.

Tal como menciona Salas (2010) el Bienestar Psicológico de los docentes es una condición indispensable, más que nada por la responsabilidad que tienen de formar educativamente a sus estudiantes y si esta se ve afectada repercutirá en el desarrollo del individuo y de quienes lo rodean. Por ende, la motivación dentro del ámbito laboral es un elemento importante para que los docentes se sientan satisfechos con sus labores,

además, el compromiso y mejor rendimiento se reflejará en sus acciones, lo que provocaría una mejora en su bienestar.

Incluso Sepúlveda (2013) destaca la motivación con factor clave de la satisfacción en los docentes, pero menciona que su ausencia repercutiría en el ambiente organizacional.

Los resultados demostraron que la mayoría de los docentes de bachillerato presentan niveles bajos en todas las dimensiones de la escala de Bienestar Psicológico. ( $x=16.5$ ;  $DT=6$ ), con estos datos se cumple el segundo objetivo específico, se visualiza en la tabla 5.

Tabla 5

*Perfil del bienestar psicológico del docente*

Dimensión	Nivel	n	%	Media	Desv. Típ.
Autoaceptación	Alto	8	13,8	17.7	5.6
	Medio	12	20,7		
	Bajo	38	65,5		
Dominio del entorno	Alto	11	19,0	19.1	8.4
	Medio	7	12,1		
	Bajo	40	69,0		
Relaciones positivas	Alto	18	31,0	24.4	10.5
	Medio	3	5,2		
	Bajo	37	63,8		
Crecimiento personal	Alto	6	10,3	16.9	7.8
	Medio	30	51,7		
	Bajo	22	37,9		
Autonomía	Alto	17	29,3	22.8	6
	Medio	2	3,4		
	Bajo	39	67,2		
Propósito en la vida	Alto	11	19,0	16.5	7.6
	Medio	7	12,1		
	Bajo	40	69,0		

Haciendo referencia a las dimensiones del Bienestar Psicológico con el sexo de los participantes, se notó que, tanto hombres como mujeres presentaban niveles bajos en toda la escala a excepción de la dimensión de “crecimiento personal”. La mayoría de mujeres 61.8 % presentaron un nivel medio, a lo que se refiere Ryff (1995)

que las altas puntuaciones en crecimiento personal indica que los sujetos prefieren desarrollar al máximo sus habilidades para que los retos y experiencias nuevas que se les presente sean enriquecedoras para su éxito. Sin embargo, se puede decir que al

presentar niveles medios, la mayoría de mujeres de alguna manera todavía buscan experiencias que fortalezcan sus habilidades a nivel profesional, pero tras el estrés percibido estas se podrían ver afectadas.

Acotando a lo anterior, al ser el Bienestar Psicológico un indicador de satisfacción con su vida, permite al individuo desenvolverse de mejor manera en el ámbito laboral, social y familiar, pero al verse afectada de cierta manera dificultaría la toma de decisiones para solucionar problemas del diario vivir de una mejor manera. Datos similares se encontraron en el estudio de Olivo (2017), demostró que el 41.75 % de los docentes presentaron niveles bajos de bienestar, incluso menciona que los niveles de estrés influyen en la salud mental y empeora el desarrollo óptimo de sus funciones tanto a nivel laboral como familiar. Los resultados se muestran en la tabla 6.

Tabla 6

*Crecimiento personal con relación al sexo de los docentes.*

		Sexo			
		Mujeres		Masculino	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%
Crecimiento personal	Medio	21	61.8	9	37.5
	Bajo			10	41.7

En la tabla 7, se muestra la dimensión de crecimiento personal en la que los docentes en general obtuvieron niveles medios; está valorada en puntuaciones que va desde el 1 con totalmente en desacuerdo al 6 con totalmente de acuerdo. Es evidente que los docentes están poco de acuerdo con respecto a la pregunta “No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida” y moderadamente de acuerdo con la pregunta “Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo” ( $x=2.52$ ;  $DT=1.2$ )



*Dimensión crecimiento personal*

	Media	Desv. típ.
6. ¿Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad?	2.52	1.69
12. ¿Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo?	2.91	1.37
17. ¿Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro?	2.55	1.29
18. ¿Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí?	2.47	
23. ¿Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida?	2.59	1.77
29. ¿No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida?	3.48	1.42

Desde la Teoría de las discrepancias propuesta por Michalos (2003), se puede decir que la satisfacción al ser un componente elemental del Bienestar Psicológico, los docentes de bachillerato pueden no sentirse satisfechos con aspectos de su vida en general y este se ve reflejado en su estado actual. Tal como menciona Cuadra, Jorquera, y Pérez (2015) el deterioro de la salud mental se relaciona con el trabajo y en el área docente el ausentismo, la presentación de certificados médicos y el rendimiento bajo se hacen habituales cuando existe deterioro en su bienestar psicológico. Sin embargo se podría deducir que, los docentes están medianamente satisfechos con los ítems que evalúa el crecimiento personal.

**Relaciones entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y Bienestar Psicológico.**

Hemos podido constatar en la prueba estadística de Pearson una correlación inversa entre el Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout en el personal docente. Con los datos obtenidos se cumple con el objetivo general que es relacionar el Síndrome de Burnout con el Bienestar Psicológico. Los resultados demostraron que mientras haya mayor nivel de estrés, menor será el grado de Bienestar Psicológico y viceversa.

Estos resultados son similares al estudio realizado por Vega (2017) en colaboradores de servicios financieros, encontró correlaciones significativas ( $<0.5$ ) en la dimensión de despersonalización con relación a su percepción de Bienestar Psicológico. Por ende, tal como menciona Arias y Jiménez (2013) el estrés al ser un riesgo psicosocial, resultado de la interacción constante en la vida del docente con sus alumnos y al no optar medidas que lo ayuden a disminuir sus niveles de estrés, puede repercutir negativamente en su salud mental y los contextos de su vida.

Como se muestra en la tabla 8 las bajas puntuaciones en todas las dimensiones de Bienestar Psicológico consecuencia de las altas puntuaciones que indican los indicios del Síndrome de Burnout.

Tabla 8

*Relación entre las dimensiones de Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout.*

Dimensiones		Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Autoaceptación	p	,493**	,397**	,334*
	r	,000	,002	,010
Relaciones positivas	Correlación de Pearson	,515**	,424**	,353**
	Sig. (bilateral)	,000	,001	,007
Autonomía	Correlación de Pearson	,574**	,499**	,417**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,001
Dominio del entorno	Correlación de Pearson	,577**	,494**	,400**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,002
Crecimiento personal	Correlación de Pearson	,518**	,448**	,337**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,010
Propósito en la vida	Correlación de Pearson	,700**	,632**	,543**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000



Al llegar a los resultados que nos proporcionan datos reales acerca de la profesión docente, se puede decir que, al presentar indicios de estrés crónico o conocido como Síndrome de Burnout y si este no es tratado, podría traer consecuencias negativas a la vida de los profesionales, además de su salud mental. Sin embargo, como señala la LOEI (2012) para una educación de calidad y de estándares altos, los profesionales deben estar en constante formación, aunque demande de tiempo y recursos individuales. Pero como menciona Arias y Jiménez (2013) lo que le genera mayor vulnerabilidad a la presencia del Síndrome y el deterioro en la salud mental, es la relación complementaria entre el docente, los alumnos y la comunidad educativa como tal.

## CONCLUSIONES

A partir de los resultados obtenidos en el presente estudio, se puede señalar que los docentes del área de bachillerato presentaron indicios del Síndrome de Burnout y al relacionarlo con el Bienestar Psicológico, se obtuvo una correlación inversa que significa que, mientras más alta sea una variable la otra bajará notoriamente.

En cuanto a los objetivos específicos se obtuvo que la mayoría de los participantes presentaban indicios del Síndrome de Burnout y al relacionar las funciones que realizaban dentro de la institución con la carga horaria, se obtuvo que todas demandan de mayor tiempo, lo que podría ser un factor del agotamiento emocional y de las relaciones regulares con los estudiantes y colegas, sin embargo la mayoría se encontraban casados y con hijos que son otros contextos que demandan de tiempo, por lo que estar expuestos al agotamiento es mayor.

Incluso en relación al sexo, fue evidente que las mujeres presentaban altos niveles de agotamiento emocional a comparación de los hombres, esto podría ser porque ellas están más al pendiente de su vida familiar y laboral, mientras que los hombres son más propensos a presentar niveles altos en despersonalización ya que algunos mencionaron que al ser cabeza de familia la presión es mayor, por lo que buscan generar más ingresos para cubrir con las demandas de su contexto familiar. Todo lo mencionado con relación a otros trabajos de investigación, se encontró que los docentes de Educación General Básica y de Bachillerato, son más propensos a desarrollar el Síndrome de Burnout.

Por otro lado, en relación al segundo objetivo específico, los participantes demostraron niveles bajos de Bienestar Psicológico, sin embargo en la dimensión de crecimiento personal, 21 mujeres y 9 varones demostraron niveles medios; lo que podría indicar que los docentes de alguna manera aún buscan experiencias nuevas que les permita desarrollar o descubrir habilidades enriquecedoras para su vida profesional y al encontrar contextos que les generen satisfacción, su nivel de Bienestar Psicológico se incrementará y el estrés percibido disminuirá.

Es importante destacar que los datos obtenidos de las dos instituciones no pueden ser generalizadas a una sola realidad. En prácticas pre-profesionales se presumía que los docentes presentaban estrés, debido a las altas demandas de la institución y del departamento de consejería estudiantil; según los resultados obtenidos se pudo evidenciar que docentes presentan indicios del Síndrome y un bajo nivel de Bienestar Psicológico.

## **RECOMENDACIONES**

Se recomienda realizar nuevas investigaciones en docentes, pero con diferentes variables como: estrategias de afrontamiento, satisfacción laboral, entre otras. También se debe considerar la población de los diferentes niveles de educación como: inicial y básica tanto de instituciones públicas y privadas, para contar con datos más profundos acerca de la realidad docente en nuestro país.

Cabe mencionar que para disminuir la aparición del Síndrome de Burnout en los individuos y las consecuencias que provoca en su Bienestar Psicológico, se debería trabajar mediante programas que ayuden a mejorar el manejo de tiempo y resolución de conflictos, también referidos a la salud laboral incrementando la motivación, reconocimiento y satisfacción del docente con respecto al área en el que se desenvuelve, incluso fomentar e incrementar el apoyo social y las habilidades sociales.

Por último, entre las limitaciones encontradas en la investigación están la no colaboración de todos los docentes durante la recolección de datos, la población no tuvo un número alto de participantes debido a que los docentes no contaban con tiempo, estaban a cargo de programas dentro de las instituciones, tenían reuniones y demasiadas actividades que les dificultaba encontrar tiempo para llenar los cuestionarios.

### Referencias Bibliográficas

- Amutio, A., Ayestaran, S., y Smith, J. (2008). Evaluación del burnout y bienestar psicológico en los profesionales sanitarios del País Vasco. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(2), 235-252. doi:ISSN: 1576-5962
- Arias, W., y Jiménez, N. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, 22(42), 53-76.
- Barría, J., Calabrano, A., Flores, C., Muñoz, P., y Osorio, K. (2002). Estrés laboral. Estudio sobre percepción de profesores del primer año básico de escuelas municipales urbanas de Punta Arenas. . *Revista Enfermería Chile*, 65-71
- Cabezas , E., y Beltran , D. (2018). Niveles de Burnout en docentes de educación media y superior en la ciudad de Riobamba- Ecuador. *SATHIRI*, 13(2), 22-31. Recuperado de Universidad Nacional de Chimborazo.
- Castro, A. (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(3), 43-72.
- Casullo, M., y Castro, A. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de Psicología de la PUCP*, 18(1). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/6840/6974>
- Chu, D. (2016). *Bienestar psicológico y habilidades sociales en alumnos de primer grado de nivel secundaria de una institución educativa particular de la Trujillo*. Perú - Trujillo.
- Condor , B., y Remache , M. (2018). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Revista Cátedra*, 2(1), 116-131.
- Cuadra , D., Jorquera , R., y Pérez, M. (2015). Las Teorías Subjetivas del Profesor Acerca de su Salud Laboral: Implicancias en la Promoción de la Salud Preventiva en el trabajo docente. *Ciencia & Trabajo*, 17(52), 1-6.

- Durán, M., Extremera, N., Montalbán, F., y Rey, L. (2005). Engagement y burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 21(1-2), 145-158.
- Gil-Monte, P., y Peiró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Revista Anales de Psicología*, 15, 261-268.
- Hobfoll. (2001). The influence of culture, community and the nested-self in the stress process: Advancing Conservation of Resources theory. *Journal of Applied Psychology*, 50, 337-396.
- Instituto Nacional de Evaluación Educativa*. (2018). Recuperado de <http://www.evaluacion.gob.ec/>
- LOEI. (2012). *Ministerio de Educación*. Recuperado de Marco Legal educativo: <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Reglamento-General-a-la-Ley-OrgAnica-de-Educacion-Intercultural.pdf>
- Martínez, A. (2010). *El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. Recuperado de Vivat Academia: <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm>
- Maslach, C., y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Michalos, A. (2003). Job Satisfaction, Marital Satisfaction and the Quality of Life: A Review and a Preview. *Institute for Social Research. University of Michigan.*, 123-144.



- Ministerio de Educación. (2011). *Estandares de calidad educativa*. Recuperado de [https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Estandares\\_Desempeno\\_Docente\\_Profesorado.pdf](https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Estandares_Desempeno_Docente_Profesorado.pdf)
- Ministerio de Educación. (2016). *Desempeño del docente*. Recuperado de <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/#>
- Olivo, T. (2017). *El estrés laboral y su relación en el bienestar psicológico de los docentes*. Recuperado de Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25910/2/Tatiana-Alexandra-Olivo-Galarza.pdf>
- Oramas, A., Santana, S., y Vergara, A. (2006). El Bienestar Psicológico, un indicador positivo de la salud mental. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 34-39. Recuperado de <http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/1424/1/Bienestar%20Psicologico...Salud%20Mental.pdf>
- Romero, A., Brustad, R., y Garcia, A. (2007). *Bienestar psicológico y su uso en la psicología del ejercicio la actividad física y el deporte*. Recuperado de Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=311126258003>
- Ryff, C. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Association for Psychological Science*, 4(4), 99-104.
- Salas, J. (2010). *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en*. Recuperado el 13 de 12 de 2019, de Universidad Nacional Mayor de San Marcos: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/616/Salas\\_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/616/Salas_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Salas, J. (2010). Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°7. *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°7*, 1-138. Lima. Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/616/Salas\\_dj.pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/616/Salas_dj.pdf?sequence=1)
- Sepúlveda , M. (2013). *Bienestar psicológico laboral en las organizaciones empresariales de la ciudad de Medellín, Colombia*. Recuperado de Universidad Pontificia Bolivariana: <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/1329/Bienestar%20psicol%C3%B3gico%20laboral%20en%20las%20organizaciones%20empresariales%20de%20la%20ciudad%20de%20Medell%C3%ADn%2C%20Colombia%282%29.pdf?sequence=1>
- Subaldo , L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y desgaste del profesorado*. España : Universidad de Valencia .
- Ugalde, J., y Molestina, C. (2018). Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Guayaquil-Ecuador. *Revista Espacios*, 39(52), 26. Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n52/a18v39n52p26.pdf>
- UNESCO. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. Santiago de Chile: PRELAC.
- Vega, E. (2017). *Relación entre el síndrome del burnout y bienestar psicológico en los colaboradores operativos de servicio de una entidad financiera estatal*. Recuperado de Universidad Ricardo Palma: <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1499/ECVEGADV.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

**(ANEXO 1)****INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN****MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)**

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma: (0) Nunca, (1) Pocas veces al año, (2) Una vez al mes o menos, (3) Unas pocas veces al mes, (4) Una vez a la semana, (5) Unas pocas veces a la semana, (6) Todos los días.

Por favor señale el número que considere más adecuado

ÍTEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4. Tengo facilidad para saber cómo se sienten mis alumnos							
5. Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.							
6. Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa							
7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo							
9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as							



ÍTEMS	0	1	2	3	4	5	6
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.							
11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13. Me siento frustrado/a en mi trabajo							
14. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.							
16. Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.							
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.							
18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20. Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.							
21. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							
22. Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas							

## (ANEXO 2)

**ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RIFF**

- **Marque con una X lo que se ajusta a su caso teniendo en cuenta que:**

1 = Totalmente en desacuerdo

4 = Muy de acuerdo

2 = Poco de acuerdo

5 = Bastante de acuerdo

3 = Moderadamente de acuerdo

6= Totalmente de acuerdo

ÍTEMS	1	2	3	4	5	6
Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.						
2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.						
3.No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
4.Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida						
5.Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga						
6.Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
7.En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						
8.No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar						
9.Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí						
10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes						
11.He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto						
12.Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría						



14.Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
15. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones						
16.En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
17.Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.						
18.Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí						
19.Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo						
21.Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.						
22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen						
23.Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
24.En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida						
26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza						
27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos						
28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria						
29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida						
30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida						
31.En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo						
32.Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí						
33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo						
34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está						



35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo						
36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona						
37. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
38. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
39. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						



## (ANEXO 3)

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

UNIVERSIDAD DE CUENCA  
**COMITÉ DE BIOÉTICA EN INVESTIGACIÓN DEL ÁREA DE LA SALUD**  
**FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**Título de la investigación:** Síndrome de Burnout y Bienestar Psicológico en docentes de dos instituciones públicas pertenecientes al distrito 2 durante el periodo 2019-2020.

	Nombres completos	# de cédula	Institución a la que pertenece
Investigador Principal	Karen Anabel Silva Chabla	0104489026	Universidad de Cuenca
Investigador Principal	Ana Beatriz Pugo Sagbay	0106543556	Universidad de Cuenca

**¿De qué se trata este documento?**

Usted está invitado(a) a participar en este estudio que se realizará en docentes de bachillerato de dos instituciones educativas del distrito 2. En este documento llamado "consentimiento informado" se explica las razones por las que se realiza el estudio, cuál será su participación y si acepta la invitación. También se explica los posibles riesgos, beneficios y sus derechos en caso de que usted decida participar. Después de revisar la información en este Consentimiento y aclarar todas sus dudas, tendrá el conocimiento para tomar una decisión sobre su participación o no en este estudio. No tenga prisa para decidir. Si es necesario, lleve a la casa y lea este documento con sus familiares u otras personas que son de su confianza. La participación en este estudio será voluntaria de modo que puede decidir retirarse en cualquier momento si lo desea, su retiro no tendrá ninguna repercusión en su vida personal u otro contexto.

**Introducción**

En Ecuador la docencia exige demasiada carga administrativa a nivel de primaria y secundaria, por lo que los docentes se ven presionados a cumplir con las actividades que les exigen, razón por la cual el cansancio, la apatía y el estrés crónico pueden estar presentes afectando la salud mental del profesional.

**Objetivo del estudio**

El objetivo del presente estudio es conocer la presencia del Síndrome de Burnout y Bienestar Psicológico en docentes de bachillerato.

**Descripción de los procedimientos**

Luego de la entrega del consentimiento informado y la firma del docente que autorice la entrega de los instrumentos se procederá a entregar la ficha sociodemográfica para recolectar información básica de los participantes. Se aplicará dos instrumentos: Inventario de Maslach Burnout (MBI) que consta de 22 ítems que serán respondidas con una escala de tipo Likert: (nunca, pocas veces al año o menos, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes o menos, una vez a la semana, pocas veces a la semana, todos los días) y la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) que consta de 39 ítems, sus respuestas son de tipo Likert: (totalmente en desacuerdo, poco de acuerdo, moderadamente de acuerdo, muy de acuerdo, bastante de acuerdo, Totalmente de acuerdo). Luego los resultados de los instrumentos serán procesados en la base de datos.

**Riesgos y beneficios**

Usted no pagará ningún valor económico, ni tendrán ningún incentivo ni recompensa que influyan en sus respuestas. Tras obtener los resultados de la investigación usted podrá obtener información acerca del estudio. En este documento usted colocará sus datos personales ya que será constancia de su autorización para la aplicación de la herramienta y será manejado únicamente por las investigadoras. Uno de los riesgos es que sienta incomodidad respondiendo las preguntas de los instrumentos, por lo cual si usted siente que no puede seguir contestando puede retirarse de la investigación.





### Otras opciones si no participa en el estudio

No implicará riesgos físicos ni psicológicos y será totalmente voluntaria, en caso que no desee continuar puede retirarse sin tener penalizaciones.

### Derechos de los participantes *(debe leerse todos los derechos a los participantes)*

Usted tiene derecho a:

- 1) Recibir la información del estudio de forma clara;
- 2) Tener la oportunidad de aclarar todas sus dudas;
- 3) Tener el tiempo que sea necesario para decidir si quiere o no participar del estudio;
- 4) Ser libre de negarse a participar en el estudio, y esto no traerá ningún problema para usted;
- 5) Ser libre para renunciar y retirarse del estudio en cualquier momento;
- 6) Recibir cuidados necesarios si hay algún daño resultante del estudio, de forma gratuita, siempre que sea necesario;
- 7) Derecho a reclamar una indemnización, en caso de que ocurra algún daño debidamente comprobado por causa del estudio;
- 8) Tener acceso a los resultados de las pruebas realizadas durante el estudio, si procede;
- 9) El respeto de su anonimato (confidencialidad);
- 10) Que se respete su intimidad (privacidad);
- 11) Recibir una copia de este documento, firmado y rubricado en cada página por usted y el investigador;
- 12) Tener libertad para no responder preguntas que le molesten;
- 13) Estar libre de retirar su consentimiento para utilizar o mantener el material biológico que se haya obtenido de usted, si procede;
- 14) Contar con la asistencia necesaria para que el problema de salud o afectación de los derechos que sean detectados durante el estudio, sean manejados según normas y protocolos de atención establecidas por las instituciones correspondientes;
- 15) Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.

### Manejo del material biológico recolectado *(si aplica)*

Describa cómo manejará los materiales biológicos que serán recogidos: origen del material, cantidad, donde serán almacenados y procesados, vida útil, y la eliminación del material. Utilice lenguaje sencillo. Si su proyecto de investigación no tiene ninguna colección de material biológico, quite este tema, no haga constar en este formulario.

### Información de contacto

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame al siguiente teléfono 0989521568- 0985994903 que pertenece a Karen Silva- Ana Pugo envíe un correo electrónico a [karen.silva@ucuenca.edu.ec](mailto:karen.silva@ucuenca.edu.ec), [ana.pugos@ucuenca.edu.ec](mailto:ana.pugos@ucuenca.edu.ec)

### Consentimiento informado

Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

\_\_\_\_\_  
Nombres completos del/a participante

\_\_\_\_\_  
Firma del/a participante

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Nombres completos del testigo *(si aplica)*

\_\_\_\_\_  
Firma del testigo

\_\_\_\_\_  
Fecha



---

Nombres completos del/a investigador/a

---

Firma del/a investigador/a

---

Fecha

Si usted tiene preguntas sobre este formulario puede contactar al Dr. José Ortiz Segarra, Presidente del Comité de Bioética de la Universidad de Cuenca, al siguiente correo electrónico:  
[jose.ortiz@ucuenca.edu.ec](mailto:jose.ortiz@ucuenca.edu.ec)

**(ANEXO 4)****FICHA SOCIODEMOGRÁFICA**

Buenos días/tardes, somos estudiantes de la Facultad de Psicología perteneciente a la Universidad de Cuenca, se está llevando a cabo una investigación con el fin de relacionar el Síndrome de Burnout y Bienestar Psicológico en docentes de bachillerato. Usted ha sido seleccionado/a para participar. Las respuestas que proporcione a este cuestionario serán totalmente anónimas y se mantendrán bajo estricta confidencialidad. Gracias por su colaboración.

**DATOS GENERALES****A. Sexo:**

1. Hombre	
2. Mujer	

**B. Estado Civil:**

1. Soltero	
2. Casado	
3. Unión Libre	
4. Divorciado	
5. Viudo	

**C. Número de hijos:**

1. Ninguno	
2. 1 hijo	
3. 2 hijos	
4. 3 hijos	
5. 4 hijos en adelante	

**D. ¿Qué grado de instrucción tiene usted?**

1. Tercer nivel	
2. Cuarto nivel	
3. Doctorado	

**E. Usted, ¿Qué tipo de estabilidad laboral tiene?**

1. Contrato provisional	
2. Nombramiento	

**F. Funciones que cumple dentro de la institución**

1. Vicerrector	
2. Tutor de aula	
3. Inspector de curso	
4. Miembro del consejo directivo	



**G. Cuántas horas trabaja a la semana**

1. 40 a 50 horas	
2. 50 a 60 horas	
3. Más de 60 horas	

**G. Cuantos años de servicio tiene dentro de la Institución:**

1. 3 a 5 años	
2. 6 a 10 años	
3. Más de 10 años	

**H. ¿Cómo describiría usted la relación con sus compañeros de trabajo?**

1. Buena	
2. Mala	
3. Regular	

**¿Cómo describiría usted la relación que tiene con sus alumnos?**

1. Buena	
2. Mala	
3. Regular	